



**University of  
Zurich**<sup>UZH</sup>

**Zurich Open Repository and  
Archive**

University of Zurich  
University Library  
Strickhofstrasse 39  
CH-8057 Zurich  
[www.zora.uzh.ch](http://www.zora.uzh.ch)

---

Year: 2000

---

## **Das Lohngutschriftsverfahren - eine Lösung für die Schweiz?**

Meyer-Blaser, Ulrich ; Gächter, Thomas

Posted at the Zurich Open Repository and Archive, University of Zurich

ZORA URL: <https://doi.org/10.5167/uzh-175397>

Journal Article

Originally published at:

Meyer-Blaser, Ulrich; Gächter, Thomas (2000). Das Lohngutschriftsverfahren - eine Lösung für die Schweiz? Die Volkswirtschaft:66-69.

# Wirtschafts Politik

**Expertenbericht:**  
**Die längerfristigen wirtschaft-**  
**lichen Vorteile eines EU-Beitritts**

**Schweizerische Aussenwirtschaft**  
**im ersten Halbjahr 2000**

**Portug@l:**  
**Ein Land mit Potenzial holt auf**

**Monatsthema:**  
**Wettbewerbsrecht und**  
**Wettbewerbspolitik in der Schweiz**



# Das Lohngutschriftsverfahren – eine Lösung für die Schweiz?

## Rahmenbedingungen des geltenden Rechts und nötige Normanpassungen

Die Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge verursacht für den Arbeitgeber einen erheblichen administrativen Aufwand. Mit dem Lohngutschriftsverfahren soll den Arbeitgebern erlaubt werden, in einem vereinfachten Verfahren mit den Sozialversicherungen – und unter Umständen auch mit den Arbeitnehmern und den Steuerbehörden – abzurechnen. Die Idee des Lohngutschriftsverfahrens ist vom französischen Recht inspiriert («*chèque emploi service*»). Ein auf Sozialversicherungsbeiträge und Abrechnungspflichten beschränktes Verfahren liesse sich für Privathaushalte und Kleinbetriebe in der Schweiz bereits heute mit Verordnungsergänzungen einführen. Für ein Lohngutschriftsverfahren, das den Arbeitgeber praktisch vollständig entlastet, d.h. die zusätzliche Übernahme von Lohn- und Quellensteuerzahlungen mit einschliesst, wären jedoch gesetzliche Anpassungen nötig.

Ein Arbeitgeber muss heute mit bis zu vier verschiedenen Sozialversicherungsträgern abrechnen (AHV-Ausgleichskasse, Unfallversicherer, Vorsorgeeinrichtung, Familienausgleichskasse). Ausserdem sind die Abrechnungsgrundlagen und -verfahren nicht überall koordinierbar. Insbesondere in Fällen, in welchen Arbeitnehmer mit geringer oder variierender Wochenstundenzahl angestellt sind, steht der administrative Aufwand in einem ungünstigen Verhältnis zur Höhe des ausbezahlten Lohnes oder der zu entrichtenden Beiträge. Bei Arbeitgebern, die über keine Infrastruktur zur Bewältigung der Personaladministration verfügen, namentlich bei Privathaushalten oder bei Kleinbetrieben, kommt als weiterer Faktor die Unkenntnis über

die auf diese Arbeitsverhältnisse anwendbaren sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen dazu.

Kerngedanke des Lohngutschriftsverfahrens ist, dass – statt der Arbeitgeber – eine vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer bezeichnete Stelle die Abrechnung mit den zuständigen Sozialversicherungsträgern übernimmt; sie vertritt auch rechtlich gegenüber diesen Einrichtungen in einem festzulegenden Umfang die betreffenden Parteien. Die Zahlungen seitens des Arbeitgebers erfolgen mittels Cheques oder Überweisung an die Abrechnungsstelle.

Es stellt sich nun die Frage, ob und mit welchen gesetzgeberischen Massnahmen sich ein solches Verfahren in der Schweiz konkret verwirklichen liesse.

### 1. Ausländische Modelle

Wie bereits erwähnt, existieren in Frankreich, aber auch in Deutschland, Modelle, welche die Abrechnung mit der Sozialversicherung erheblich vereinfachen («*chèque emploi service*» bzw. «*Haushaltsscheck*»). Beide Modelle sind jedoch auf die Abrechnung von Arbeitsverhältnissen im Hausdienst beschränkt und dienen in erster Linie der Bekämpfung von Schwarzarbeit – und damit auch der Verbesserung des Versicherungsschutzes der Arbeitnehmer sowie der Finanzlage der Sozialwerke.

Das französische Modell entlastet den Arbeitgeber weitergehend als das deutsche Modell. Mit der Ausfüllung und Einreichung eines *chèque emploi service* sind für den Arbeitgeber alle

**Abrechnungspflichten des Arbeitgebers nach geltendem Recht (vereinfachte Übersicht)**

Tab. 1

Mitbeteiligte	Arbeitnehmer	Steuerbehörden	Vorsorgeeinrichtung	Ausgleichskasse	Unfallversicherer	Familienausgleichskasse
<b>Gegenstand der Abrechnung</b>	Lohn	Quellensteuer für ausländische Arbeitnehmer ohne Niederlassungsbewilligung	Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge an die berufliche Vorsorge	Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge an AHV, IV, EO, ALV	Arbeitgeberbeiträge an die Berufsunfallversicherung und Arbeitnehmerbeiträge an die Nichtberufs-unfallversicherung	Arbeitgeberbeiträge an die Familienausgleichskasse und Abrechnung der Auszahlung der Familienzulagen an die Arbeitnehmer
<b>Abrechnungsverfahren</b>	Nach Vertrag, mindestens monatlich. Detaillierte Abrechnung aller Abzüge	Kantonales Steuerverfahren	Nach Anschlussvertrag oder Reglement der Vorsorgeeinrichtung	Nach AHV-Verordnung	Nach UV-rechtlichen Vorgaben und Reglement des Unfallversicherers	Nach kantonalem Recht und Reglement der Familienausgleichskasse

Quelle: Gächter/Meyer

Die Volkswirtschaft/La Vie économique



administrativen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis erfüllt. Die Bezahlung erfolgt im französischen Modell mittels *Cheque*, der dem «*volet social*», also dem Abrechnungsbeleg des *chèque emploi service*, beigeheftet ist. Im deutschen Modell ist die Lohnzahlung nicht direkt mit dem Haushaltsscheck gekoppelt. Auch die Steuern sowie die Unfallversicherung werden im deutschen Modell nicht mit dem *Haushaltsscheck* abgerechnet.

Beide Modelle werden flankiert von steuerrechtlichen Anreizen für den Arbeitgeber; d.h. die im Lohngutschriftsverfahren abgerechneten Lohnbeträge können bis zu einem recht erheblichen Betrag von den Steuern abgesetzt werden.

**2. Grenzen der Umsetzbarkeit im geltenden schweizerischen Recht**

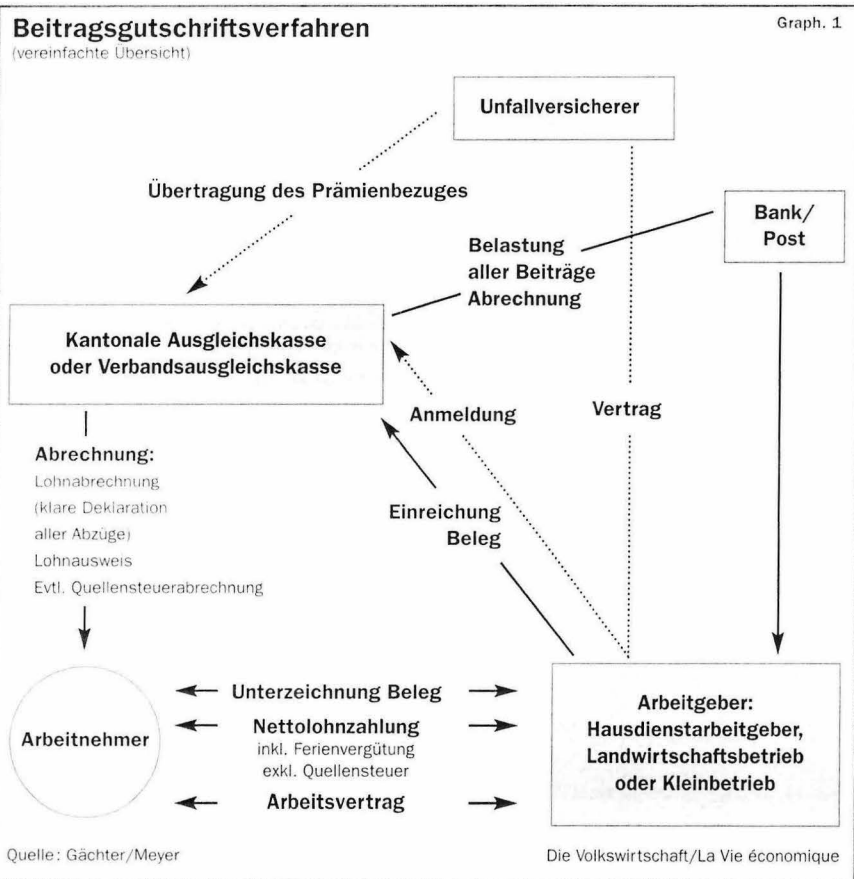
Auf privatrechtlicher Basis lassen sich die Ziele der administrativen Entlastung, welche mit dem Lohngutschrifts-

verfahren verfolgt werden, teilweise bereits nach geltendem Recht verwirklichen. Voraussetzung dafür ist, dass sich eine private Organisation – z.B. ein Berufs- oder Arbeitgeberverband – oder ein Treuhänder als dritte Stelle im Abrechnungsprozess zur Verfügung stellt. Eine solche private dritte Stelle kann stellvertretend für die Arbeitgeber den Verkehr mit den Sozialversicherungen oder sogar die Lohnzahlung an die Arbeitnehmer übernehmen. In gewissen Branchen sind solche Lösungen zum Teil auch schon verwirklicht. Allerdings sind diese Lösungen mit dem Nachteil behaftet, dass sie sehr spezifisch auf konkrete Situationen angepasst und nicht typisiert sind. Die Verteilung von Rechten und Pflichten ergibt sich lediglich aus den individuellen Abmachungen. Auf Arbeitgeber, welche nicht in tragfähigen Verbänden organisiert sind, lässt sich deshalb das Modell nicht übertragen. Auch etwa die Einschaltung von Treuhändern als private dritte Stellen lohnt sich wirtschaftlich in vielen Fällen (Privathaushalte, Kleinbetriebe mit sehr wenig

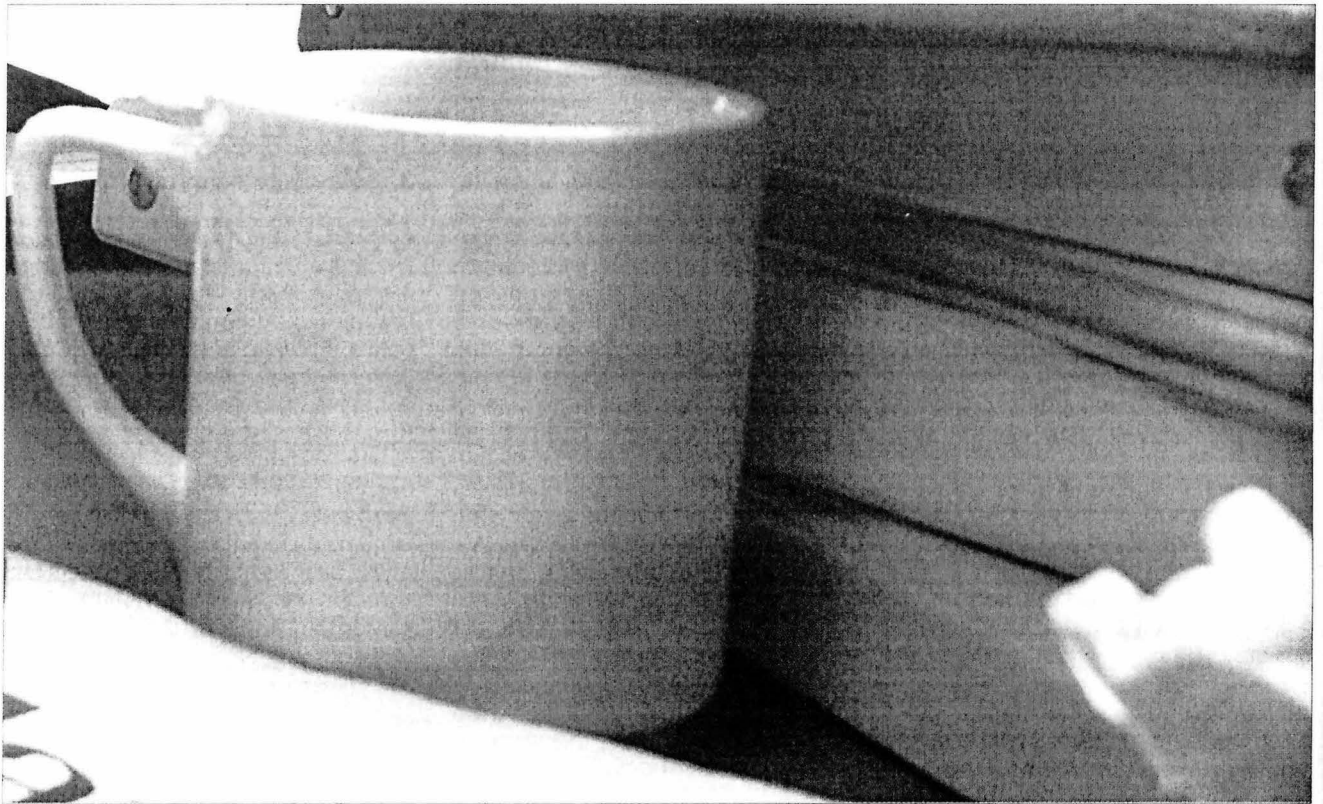
Personal) nicht. Für diese Fälle muss eine Lösung getroffen werden, die auch ohne eine private dritte Stelle auskommt.

**3. Beitragsgutschriftsverfahren**

Eine im Auftrag des seco erarbeitete Studie kam zum Schluss, dass eine an das französische Modell angelehnte Lösung (als Alternative zum gewöhnlichen Abrechnungsverfahren) in der Schweiz durch bloße Verordnungsänderungen eingeführt werden könnte. In sachlicher Hinsicht wäre der Einsatz dieses Verfahrens jedoch auf Löhne beschränkt, welche nicht unter die obligatorische berufliche Vorsorge fallen, sowie auf Privathaushalte, Landwirtschaftsbetriebe und Kleinbetriebe. Im Zentrum stünden bei diesem Verfahren die kantonalen Ausgleichskassen sowie die Verbandsausgleichskassen. Der im AHV-Gesetz festgelegte mögliche Aufgabenbereich der Ausgleichskassen verbietet diesen jedoch die Übernahme der stellvertretenden Lohnzahlungen

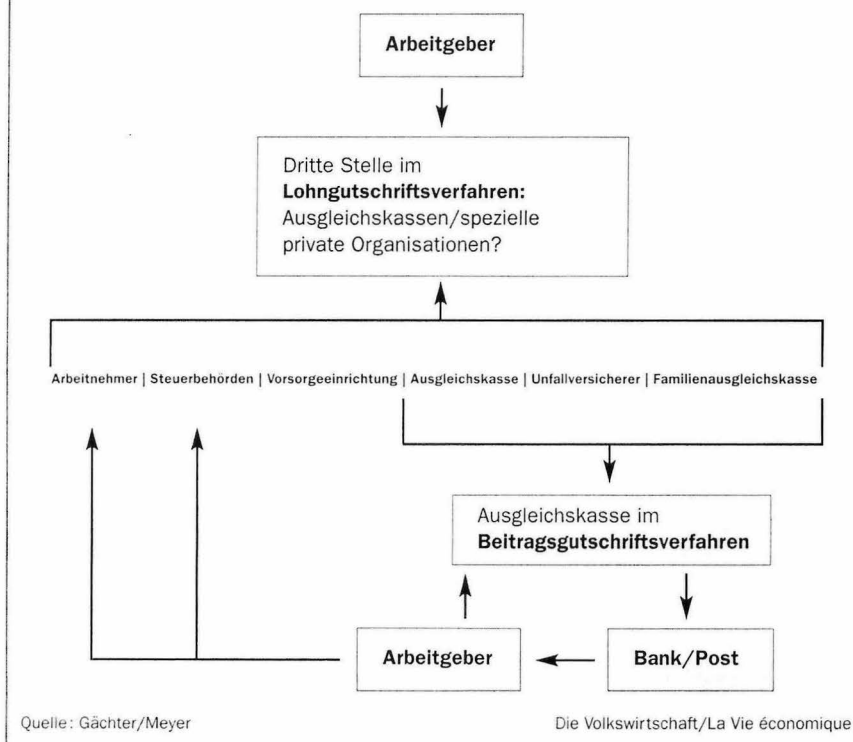






# Übernahme der Abrechnungspflichten im Lohngutschriftsverfahren und Beitragsgutschriftsverfahren im Vergleich

Graph. 2



für die Arbeitgeber. Auch die praktisch sehr erwünschte Übernahme der Quellensteuerberechnung und -abführung liegt ausserhalb der gesetzlichen Möglichkeiten der Ausgleichskassen. Nicht ausgeschlossen ist aber die Ausstellung von Lohn- und Quellensteuerabrechnungen zuhanden des Arbeitnehmers. In einem auf dem Verordnungsweg zu verwirklichenden Verfahren können demnach in erster Linie die Beiträge an die Sozialversicherungen abgerechnet und dem Arbeitgeber belastet werden. Dieses Verfahren ist somit – in Abgrenzung zu weitergehenden Lösungen – zutreffender als «Beitragsgutschriftsverfahren» zu bezeichnen.

Der Arbeitgeber muss sich bei den Ausgleichskassen für das Beitragsgutschriftsverfahren anmelden – in erster Linie, um die Zahlungsverbindung für die spätere Abrechnung anzugeben – und erhält darauf die vorgedruckten Abrechnungsbelege für die einzelnen Arbeitseinsätze. Nach Abschluss eines solchen ist der Beleg unterzeichnet bei der Kasse einzureichen; darauf werden dem Arbeitgeber die Sozialversicherungs- und Verwaltungskostenbeiträge in einem Lastschriftverfahren belastet.



ARBEIT, BERUF  
UND FORSCHUNG

Eine reine Verordnungslösung hätte zwar den Vorteil der schnellen Umsetzbarkeit. Nicht möglich wäre es aber, auf dem Verordnungsweg die gesetzlich festgelegte Ordnung der Verwaltungskostenbeiträge zu verändern. Den Arbeitgebern, welche vom Beitragsgutschriftsverfahren Gebrauch machen, könnten keine höheren Verwaltungskostenbeiträge verrechnet werden, obwohl sie den Ausgleichskassen einen Mehraufwand verursachen. Zudem wäre es auf dem Verordnungsweg nicht möglich, den Arbeitgebern neben der administrativen Erleichterung einen weiteren Anreiz, z.B. in der Form von Steuerreduktionen, zu bieten.

#### 4. Voraussetzungen eines Lohngutschriftsverfahrens

Für ein Lohngutschriftsverfahren, über welches – neben den Sozialversicherungsbeiträgen – auch der Lohn und die Quellensteuern abgerechnet werden können und das in allen Branchen und Betrieben auch für Einkommen, die der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterliegen, einsetzbar ist, braucht es mehr als blosses Verordnungsergänzungen. Aufgrund privatrechtlicher Vereinbarungen liesse sich – wie bereits ausgeführt – ein solches Lohngutschriftsverfahren teilweise auch ohne jede Normergänzung verwirklichen, sofern die dritte Stelle ihre Pflichten lediglich stellvertretend für den Auftraggeber übernehmen würde. Sollen aber für den Arbeitgeber mit der Unterzeichnung des Lohngutschriftsbeleges alle finanziellen Arbeitgeberpflichten erfüllt sein und soll die dritte Stelle für ihn in die Rechtsbeziehungen eintreten können, so wären dafür einige Gesetzesergänzungen nötig. Neben der Ausweitung der sozialversicherungsrechtlichen Schweigepflichten müssten vor allem in die einschlägigen Sozialversicherungs- und Steuergesetze Bestimmungen aufgenommen werden, die eine rechtsgültige Übertragung der finanziellen Pflichten auf eine dritte Stelle zulassen. Zum Schutz der Arbeitnehmeransprüche sowie der Forderungen der Sozialversicherungen wären ausserdem Mindestanforderungen an die Organisation und die finanziellen Reserven der dritten Stellen zu formulieren.

Im Gegensatz zum Beitragsgutschriftsverfahren für Hausdienstleistungsgeber und Kleinbetriebe, die allenfalls nicht über die nötige Infrastruktur verfügen, wäre bei einem Lohngutschriftsverfahren von Anfang an der Einsatz von EDV-Lösungen in die Überlegungen mit einzubeziehen. Damit könnten auch bei der Weiterleitung und Weiterverarbeitung von Daten in erheblichem Masse Effizienzgewinne erzielt werden.

Ein Lohngutschriftsverfahren wie eine gewisse Nähe zur Temporär- oder Leiharbeit auf. Dies bedeutet, dass es klar von diesen Beschäftigungsformen mit ihren speziellen formellen Erfordernissen abgegrenzt werden müsste. Die Nähe zur Temporär- oder Leiharbeit deutet aber auch auf die Möglichkeiten hin, wie die Sicherstellung der finanziellen Ansprüche bewerkstelligt werden könnte: nämlich ähnlich wie im Arbeitsvermittlung- und Personalverleihgesetz durch Mindestanforderungen an die Organisation und eine Bewilligungspflicht der dritten Stelle.

#### 5. Durchführungsorgane?

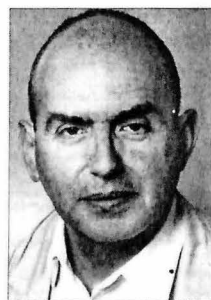
Für die Verwirklichung eines Beitrags- wie auch eines Lohngutschriftsverfahrens hängt in rechtspolitischer Hinsicht viel davon ab, welche Rolle die AHV-Ausgleichskassen künftig übernehmen sollen. Schon heute nehmen diese Institutionen eine Vielzahl übertragener Aufgaben wahr (als Familienausgleichskassen, Einrichtungen zur Prämienverbilligung in der Krankenversicherung, Durchführungsorgane für die Ergänzungsleistungen usw.). Die AHV-Ausgleichskassen dürfen in der Sozialversicherung als die im Zentrum stehende Organisationsform mit Interdependenzen zu praktisch allen Sozialversicherungszweigen gelten. Je nachdem, ob nun diese Rolle künftig weiter ausgebaut wird – indem die Ausgleichskassen für die Arbeitgeber weitere Dienstleistungen erbringen dürfen – oder alle weiteren Aufgaben möglichst durch private Organisationen übernommen werden sollen, müssen die Massnahmen zur administrativen Entlastung der Arbeitgeber bei der Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge anders ausgestaltet werden. Die Antwort auf diese Fragen wird indizieren, in welchem

#### Literaturhinweise

GÄCHTER, T. (2000): Vereinfachte Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge in Privathaushalten und KMU. Geltendes Recht und nötige Normanpassungen für ein Beitrags- und Lohngutschriftsverfahren. Grundlagen der Wirtschaftspolitik Nr. 1, Studienreihe des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco) – Leistungsbereich «Wirtschaftspolitische Grundlagen», Bern.

RATGEBER SOZIALVERSICHERUNG (2000): Ein praktischer Führer für KMU. Herausgegeben vom Bundesamt für Sozialversicherung in Zusammenarbeit mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft (seco), Bern (Bezugsquelle: EDMZ 310.004 d).

Mass die rechtlichen Voraussetzungen für ein privat organisiertes Lohngutschriftsverfahren geschaffen werden müssen oder andernfalls der Handlungsspielraum der Ausgleichskassen auf gesetzlichem Weg erweitert werden muss. ■



**Prof. Dr. Ulrich Meyer-Blaser**

Bundesrichter, Luzern

#### Thomas Gächter

Doktorand an der  
rechtswissenschaftlichen  
Fakultät der Universität  
Zürich

